

## PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN COMAL KABUPATEN PEMALANG

<sup>1)</sup> Musyarofah <sup>2)</sup> 'Titik Haryati' <sup>2)</sup> Noor Miyono

<sup>1)</sup> Guru di Kabupaten Pemalang

<sup>2)</sup> Universitas PGRI Semarang

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3). mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang yang berjumlah 244 orang, sampel sebanyak 142 guru yang ditetapkan dengan teknik *proportional random sampling*. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif, uji persyaratan, analisa regresi tunggal dan analisis regresi ganda menggunakan program *SPSS for Windows versi 22*.

Temuan hasil penelitian di atas meliputi: (1) terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 57,797 + 0,544 X_1$ , kekuatan korelasi sebesar 0,529 dengan pengaruh sebesar 0,280 atau 28,0%, (2) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 57,798 + 0,709 X_2$ , kekuatan korelasi sebesar 0,623 dengan pengaruh sebesar 0,389 atau 38,9%, serta (3) terdapat pengaruh positif disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 40,619 + 0,264 X_1 + 0,568 X_2$ , kekuatan korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,348 dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,371, dengan pengaruh sebesar 0,425 atau 42,5%

Berdasarkan temuan di atas disarankan agar: (1) kepala sekolah sebaiknya melakukan pemantauan disiplin untuk perbaikan kinerja guru, (2) kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk pengembangan diri atau promosi jabatan, (3) guru merancang pembelajaran dengan memperhatikan karakteristik peserta didik.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru

### A. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMP/MTs di Wilayah Susukan pada forum MGMP Maret 2020, salah satu penyebab rendahnya nilai adalah kinerja guru yang rendah sehingga. Kinerja yang rendah dapat dilihat dari, 55% guru kurang menguasai pengetahuan, teknik, metode dan peralatan sebagai alat untuk pembelajaran sehingga masih sedikit peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, guru mengakhiri pembelajaran tidak tepat waktu, serta Diatas 75% perilaku kerja masih ada yang kurang disiplin sehingga disiplin guru masih rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil pra survey penulis terhadap 30.

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Survey tentang Kinerja Guru SMP Negeri Comal

NO	INDIKATOR	A	B	C	D	JML
A	Menguasai pengetahuan, teknik, metode dan peralatan sebagai alat untuk pembelajaran	2	12	9	7	30
B	Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya	8	14	2	6	30
C	Penguasaan materi yang akan diajarkan	6	11	7	6	30
D	Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar tepat waktu	2	13	8	7	30
E	Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	8	12	6	4	30
F	Menafsirkan hasil – hasil penelitian untuk peningkatan kualitas	4	12	6	8	30

Sumber: wawancara dengan rekan kerja

Keterangan: A = Selalu B = Sering C = Kadang-kadang D = Tidak Pernah

Berdasarkan data yang ada dalam tabel di atas, jelaslah masih ada permasalahan-permasalahan pada SMP Negeri di Kecamatan Comal yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, di antaranya disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru secara optimal. Untuk itu, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru yang bertugas di SMP Negeri Kecamatan Comal dan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Sehingga, hasil dari temuan penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Comal.

Keadaan ini diperkuat, sambutan pengawas sekolah dalam rangka sosialisasi pada hari Kamis tanggal 2 Januari di awal semester 2, Tahun 2020, menyatakan 85% guru kurang menguasai pengetahuan, teknik, metode dan peralatan sebagai alat untuk pembelajaran sehingga masih sedikit peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas, hampir 80 % guru kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, 60 % guru belum memanfaatkan lingkungan sebagai media pembelajaran, serta 80 % guru sering terlambat masuk ruang kelas atau keluar ruang kelas sebelum bel berbunyi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Afandi (2016:1-2) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan – peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Fakta di lapangan terkait dengan disiplin kerja guru berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan kepala sekolah pada hari Senin, 9 Maret 2020 di SMP Negeri Kecamatan Comal secara umum dapat disimpulkan bahwa masalah disiplin yang masih rendah. Rata – rata 60% guru kurang memperhatikan disiplin ketepatan waktu. Diatas 55% terpengaruh oleh disiplin terhadap suasana kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra survey penulis melalui wawancara dengan beberapa guru tentang disiplin guru dalam mengajar hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey tentang Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Comal

No	Uraian	A	B	C	D
1	Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib sekolah		√		
2	Tepat waktu sesuai jadwal yang disepakati			√	
3	Menjaga keseimbangan hak dan kewajiban		√		
4	Memperhatikan sikap, tingkah laku dan harga diri	√			

Sumber: wawancara dengan rekan kerja

Keterangan: A. Selalu B. Sering C. Kadang-kadang D. Tidak pernah

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja guru baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik merupakan faktor yang sangat diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja dan mengarahkan perilaku kerja guru untuk bertindak dengan penuh tanggung jawab

dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga guru akan bekerja secara profesional.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap bagaimana guru berperilaku di sekolah dalam menciptakan suasana pendidikan, menumbuhkan percaya diri, lebih mendorong perhatian pada kemajuan siswa, dan memperkuat kesiapan mental guru dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh siswa (Sisask et al., 2014). Berdasarkan temuan penelitian di atas maka upaya merealisasikan kepuasan kerja guru yang tinggi merupakan tantangan bagi setiap sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan.

Ketidakpuasan kerja yang terjadi pada guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang, didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru di wilayah Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang pada hari Senin 9Maret 2020, Rata –

rata 55% masalah kepemimpinan seorang pemimpin kurang tegas. 65% guru mengeluhkan kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

Kinerja guru adalah kesediaan seseorang guru untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Widyadari, 2018:145). Menurut Muhtar (2003:84), “kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”

Kinerja guru menurut Supardi (2016: 54) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru adalah sejauh mana seseorang guru telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensial mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi (Afandi, 2016:69).

PERMENPAN RB No. 16 Tahun 2009 menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan, sekolah dasar, dan pendidikan menengah”. Baihaqi (2015: 99) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Veithzal RZ dkk ,2015:599).

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas Tenaga Kerja seterusnya orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi,2016:1).

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kepatuhan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan baik yang tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam sikap perilaku maupun perbuatan dalam suatu organisasi (Eti Hadiati, 2018:56).

Menurut Siagian (2009: 305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (standar yang harus dipenuhi). Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Uno dan Lamatenggo (2016:40) disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, keta'atan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, serta merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap untuk menaati semua peraturan yang berlaku guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru. Definisi tersebut sejalan pernyataan Robbins (2015:170) bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah cerminan sikap, perasaan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja cenderung tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif (Zaenal Abidin dkk, 2017:35)

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut Rais Hidayat dkk (2018:249) Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi,2016:58).

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah.

### C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, melalui penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melacak kebelakang untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,

2009: 14). Penelitian ini mengambil tempat di SMP Negeri Kecamatan Comal Kabupaten Pematang yang berjumlah 5 sekolah. Waktu penelitian tahun pelajaran 2019/2020 pada bulan Mei sampai Oktober 2020

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:117).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua guru yang bekerja di SMP Negeri Kecamatan Comal Kabupaten Pematang Jaya yang tersebar di 5 sekolah dengan jumlah 244 guru baik yang ber-NIP maupun yang non-NIP.

Menurut Arikunto (2013: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dasar pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Karena penarikan sampel diharapkan mampu menggambarkan semua populasi secara cermat.

Dengan menggunakan tabel, jumlah populasi 244, tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya 142. Karena sampel penelitian ini ditetapkan secara proporsional atau setiap wilayah pengambilan sampel ditentukan seimbang dengan cara sistem undi, maka sampel dalam masing-masing wilayah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

Jumlah No	Nama Sekolah	Guru	Proporsional Sampel	Jumlah
				Sampel
1.	SMPNegeri 1 Comal	59	$59/244 \times 142 = 34,3$	34
2.	SMPNegeri 2 Comal	45	$45/244 \times 142 = 24,4$	24
3.	SMPNegeri 3 Comal	57	$57/244 \times 142 = 33,2$	33
4.	SMPNegeri 4 Comal	53	$53/244 \times 142 = 30,8$	31
5.	SMPNegeri 5 Comal	30	$34/244 \times 142 = 19,8$	20
	Jumlah	244		142

Sampling adalah teknik untuk pengambilan sampel (Sugiyono, 2009: 118-119). Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan secara *proporsional random sampling*. Teknik pengambilan sampel proporsi atau sampel imbang dilakukan untuk memperoleh sampel yang representatif dimana jumlah sampel ditetapkan secara proporsional atau setiap wilayah pengambilan subjek ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah (Arikunto, 2013: 182). Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% (Sugiyono, 2009: 127)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Sugiyono (2009: 148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam

maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jenis instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009: 199).

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru berdasarkan data dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung 0,529 dengan signifikansi 0,000 dibawah atau sama dengan 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,529 antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di atas menunjukkan kekuatan korelasi sebesar 0,529 dan R Square sebesar 0,280 atau 28,0%, artinya besarnya pengaruh disiplin kerja guru sebesar 28,0% sedangkan sisanya 72,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya kesalahan standar estimasi ( $Se$ ) sebesar 9,557.

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variable disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil regresi diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 54,489 dengan  $df_1$  = derajat kebebasan penyebut 140. Pada kolom signifikansi terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel  $X_1$  ke variabel  $Y$  diperoleh hasil nilai konstanta 57,797 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,544 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 57,797 + 0,544 X_1$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya disiplin kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel  $X_1$ , nilai variabel  $Y$  sebesar 57,797 artinya disiplin kerja guru dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 57,797. Koefisien regresi sebesar 0,544 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja guru meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

2. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru berdasarkan data dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja



guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung 0,623 dengan signifikansi 0,000 dibawah atau sama dengan 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,623 antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel disiplin kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di atas menunjukkan kekuatan korelasi sebesar 0,623 dan  $R$  Square sebesar 0,389 atau 38,9%, artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja guru sebesar 38,9% sedangkan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya kesalahan standar estimasi ( $S_e$ ) sebesar 8,808. Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil regresi diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 88,963 dengan  $df_1$  = derajat kebebasan penyebut 140.

Pada kolom signifikansi terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel  $X_2$  ke variabel  $Y$  diperoleh hasil nilai konstanta 57,798 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,709 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 57,798 + 0,709 X_2$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya kepuasan kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel  $X_2$ , nilai variabel  $Y$  sebesar 57,798 artinya kepuasan kerja guru dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 57,798. Koefisien regresi sebesar 0,709 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila kepuasan kerja guru meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

3. Uji Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. Pengujian pengaruh disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dengan uji regresi berganda korelasi antara variabel disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan nilai  $r$  hitung untuk  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,529 dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,623. Sedangkan Sig. (1-tailed) hubungan searah antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  = 0,000 < 0,05 Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja guru ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru diperoleh kekuatan korelasi sebesar 0,652 dan  $R$  Square sebesar 0,425 atau 42,5%, artinya besarnya pengaruh disiplin kerja guru sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya kesalahan standar estimasi ( $S_e$ ) sebesar 8,603. Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh

variabel disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 34,011 dengan  $df_1$  = derajat kebebasan penyebut 138. Pada kolom signifikansi terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.

Sedangkan untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  ke variabel Y diperoleh hasil nilai konstanta 28,619 dan nilai koefisien  $X_1 = 0,264$ , nilai koefisien dan  $X_2 = 0,568$  dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 40,642 + 0,264 X_1 + 0,568 X_2$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , nilai variabel Y sebesar 40,642 artinya disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 40,642. Koefisien regresi disiplin kerja guru sebesar 0,264 dan koefisien regresi kepuasan kerja guru sebesar 0,568 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

Dari hasil uji regresi ganda variabel disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain. dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu juga dapat diketahui terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan dengan nilai beta sebesar 0,264 atau 26,4%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru dengan nilai beta 0,568 atau 56,8%.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Pembahasan terkait dengan hasil penelitian sebagai berikut

### **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang**

Guru memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang professional adalah guru yang bisa menguasai dan memeriksa perubahan yang terjadi di dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang professional adalah guru yang bisa sejalan dengan kemampuan yang mereka miliki. Guru memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang professional adalah guru yang bisa menguasai dan memeriksa perubahan yang terjadi di dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang professional adalah guru yang bisa sejalan dengan kemampuan yang mereka miliki. Guru memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang professional adalah guru yang bisa menguasai dan memeriksa perubahan yang terjadi di dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang professional adalah guru yang bisa sejalan dengan kemampuan yang mereka miliki. Komitmen guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya guru dalam peningkatan kinerjanya diantaranya dengan meningkatkan disiplin kerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja guru. disiplin kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu sikap untuk mentaati semua peraturan yang berlaku guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Uno dan Lamatenggo (2016:40) disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, keta'atan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, serta merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang terbuksi mendukung teori diatas.

Pada penelitian ini menunjukkan disiplin kerja guru terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin baik disiplin kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,529. Kontribusi yang dihasilkan disiplin kerja guru dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 28%. Hasil uji regresi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru guru diperoleh hasil nilai konstanta 57,797 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,544 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 57,797 + 0,544 X_1$ .

Hasil pada penelitian ini setara dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supeno,

Imam Suseno, Ira Miranti (Januari 2017), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta yang juga menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh. hasil uji regresi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 73,241 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,249 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 73,241 + 0,249.X_3$

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang**

Menurut Rais Hidayat dkk (2018:249) Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan Kerja Guru terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,623. Kontribusi yang dihasilkan kepuasan kerja guru dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 38,9%. Berdasarkan hasil uji regresi kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 57,798 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,709 dengan signifikansi 0,000 sehingga persamaan regresi sebagai berikut  $\hat{Y} = 57,798 + 0,709 X_2$ . Hasil pada penelitian ini setara dengan hasil penelitian di SMK Negeri Lombok tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat ditunjukkan oleh persamaan  $\hat{Y} = 55,108 + 0,220.X_1$

## **3. Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri**

Kinerja guru menurut Supardi (2016: 54) adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Uno dan Lamatenggo (2016:40) disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, keta'atan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, serta merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran di sekolah.

Kepuasan kerja adalah cerminan sikap, perasaan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja cenderung tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif (Zaenal Abidin dkk, 2017:35)

Kinerja guru dipersepsikan cukup, secara teori kinerja guru dipersepsikan tinggi. Hal ini sesuai dengan latar belakang penelitian yang mengungkapkan masih ada permasalahan terkait kinerja guru. Permasalahan tentang kinerja guru dapat dilihat dari rendahnya dimensi kemampuan teknik, rendahnya dimensi kemampuan teknik disebabkan karena selama ini guru belum mampu menggunakan peralatan untuk pembelajaran. Akibatnya metode pembelajaran kurang variasi.

Dari hasil analisis pada penelitian ini sudah terbukti bahwa disiplin, motivasi dan kepuasan kerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila diuji secara bersama-sama, hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan kepuasan kerja guru secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru. Kontribusi yang dihasilkan adalah sebesar 42,5%, dengan kekuatan korelasi sebesar 0,652. Berdasarkan tabel 4.16 hasil koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 28,619 sedangkan nilai koefisien  $X_1 = 0,445$  dan nilai koefisien  $X_2 = 0,280$  nilai signifikansi 0,000. Maka persamaan regresinya sebagai berikut:  $\hat{Y} = 28,619 + 0,445 X_1 + 0,280 X_2$ .

Korelasi disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru cukup rendah. Padahal menurut teori disiplin dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru berkorelasi kuat terhadap kinerja guru. setiap peningkatan disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru akan diikuti peningkatan kinerja guru. Rendahnya korelasi disini menunjukkan masih ada permasalahan terkait disiplin kerja guru dan kepuasan kerja guru. Permasalahan ini dapat

dilihat dari dimensi tugas kedinasan dan ketepatan waktu yang belum memberikan kepuasan kerja terutama dimensi rekan kerja dan kepemimpinan sehingga kinerja guru rendah.

Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru menunjukkan angka yang rendah. Menurut teori disiplin dan kepuasan kerja guru berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. hal ini sesuai latar belakang disiplin belum dilaksanakan dengan baik sehingga guru tidak puas akan pekerjaannya, akibatnya kinerja guru juga rendah. Pengaruh yang rendah ini dapat dilihat dari variabel kepuasan kerja guru pada aspek suasana dan lingkungan kerja, yang berhubungan dengan variabel disiplin aspek mentaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, sehingga guru kurang melakukan perencanaan dalam kegiatan belajar mengajar akibatnya kinerja guru rendah terutama aspek kemampuan teknik.

Persamaan regresi bernilai positif artinya setiap peningkatan disiplin dan kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya setiap penurunan disiplin kepuasan kerja guru akan menurunkan kinerja guru. disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan yang dirasakan oleh guru, sehingga mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja mengajar membimbing, mendidik dan melatih.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Murwani (2018) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan Untung Sriwidodo (2015), Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. Jurnal manajemen sumberdaya manusia volume 2. Dari hasil analisis data menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan tidak signifikan, Fakta di lapangan menunjukkan mayoritas kurang disiplin, sehingga logis bila disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Guru SMP Negeri 1 Purwodadi masih kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja, ini bisa dilihat dalam keadaan sehari-hari. Misalnya guru terlambat datang di sekolah, terlambat masuk kelas, tidak memakai seragam, maka hal ini menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hasil analisis menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Purwodadi dan signifikan.

## **E. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru dipersepsikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipersepsikan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin baik disiplin kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,529. Kontribusi yang dihasilkan disiplin kerja guru dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 57,5%. Dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,797 + 0,544 X_1$ .
2. Kepuasan Kerja Guru dipersepsikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipersepsikan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan kekuatan korelasi sebesar 0,623. Kontribusi yang dihasilkan iklim sekolah dalam mempengaruhi profesionalisme guru sebesar 38,9%. Dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,798 + 0,709 X_2$ .
3. Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila diuji secara bersama-sama, hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan kepuasan kerja guru secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru. Kontribusi yang dihasilkan adalah sebesar 42,5%, dengan kekuatan korelasi sebesar 0,652. Dengan persamaan regresinya sebagai berikut:  $\hat{Y} = 40,642 + 0,264 X_1 + 0,568 X_2$ .

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka saran atau rekomendasi yang peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pematang, hendaknya:

- a. Membuat program peningkatan disiplin kerja guru di setiap sekolah agar kinerja guru lebih baik
  - b. Sekolah meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah agar kinerja guru berjalan dengan baik
2. Bagi SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang
- a. Sekolah mampu melaksanakan program peningkatan disiplin kerja guru dengan maksimal agar kinerja guru berjalan baik
  - b. Sekolah meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah agar kinerja guru berjalan dengan baik
3. Bagi Guru
- a. Guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran selalu meningkatkan kinerjanya agar hasilnya sangat memuaskan
  - b. Guru dalam melaksanakan tugas di sekolah agar memiliki kepuasan kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Widyadari. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Nusa Dua Toya Anyar*, <http://ojsikippgribali.ac.id/index.php/widyasari>, di akses 17 Maret 2020
- Rizal, AS. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp*, pada jurnal Ulul Albab, Volume 23 No 1, Januari 2019, ISSN2621-7716, di akses 20 November 2019
- Husna, Nikmatul. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam*. Jurnal EKOBISTEK, Volume 6 No.2, Oktober 2017, ISSN:2301-5268/E-ISSN:2527-9483, di akses 18 Maret 2020
- Supardi. 2016. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uno, HB, Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Juniari, NKE, Riana, IG dan Subud, Made. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. E Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4.11 2015, ISSN: 2337-3067, di akses 17 Maret 2020
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan. 2016. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Baihaqi, Muhammad, Iqbal. 2015. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MA Ma'arif Selorejo"*



Blitar.” Jurnal Konstruktivisme, (online), Vol 7, No. 2

- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujarweni,V Wiratna. 2015. *Statistik untuk Kesehatan*. Yogyakarta: Gava Media
- Isdiyati. 2012. *Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri SSN di Kabupaten Semarang*
- Dhefine Armelsa, Tuty Mutiah (2019), *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi*. CAKRAWALA P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314
- Supeno, Imam Suseno, Ira Miranti (2017), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta*. DEIKSIS p-ISSN: 2085-2274, e-ISSN 2502-227X
- Sriwidodo, Untung (2015), *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan*. Jurnal manajemen sumberdaya manusia volume 2.
- Kurniawan, Bayu (2017), *Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Pati*, Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017.
- Hadiati, Eti (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se- Kota Bandar Lampung*. Jurnal kependidikan islam, P-ISSN: 2086-6186 e-ISSN: 2580-2453.